

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



**Disusun Oleh
Aida Rahmita Sari
NIM. 09402244025**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

PERSETUJUAN

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh :

AIDA RAHMITA SARI

NIM. 09402244025

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 28 Juni 2013

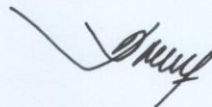
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Administrasi Perkantoran

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui
Dosen Pembimbing



Purwanto, M.M., M.Pd.
NIP. 19570403 198303 1 005

PENGESAHAN


Skripsi yang berjudul “HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA” oleh: Aida Rahmita Sari, NIM: 09402244025 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 9 Juli 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Rosidah, M.Si.	Ketua Penguji		17/7/2013
Purwanto, M.M., M.Pd.	Sekretaris Penguji		16/7/2013
Sudaryanto, M.Si.	Penguji Utama		16/7/2013

Yogyakarta, 18 Juli 2013.

Fakultas Ekonomi
Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aida Rahmita Sari

NIM : 09402244025

Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ekonomi

Judul : **Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 4 Juli 2013
Yang Menyatakan,



Aida Rahmita Sari
NIM. 09402244025

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah SWT beserta orang-orang yang sabar”.

(Q.S. AL Baqoroh: 153)

“Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri”.

(Benjamin Franklin, mutiarabijak.com)

“Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah”.

(Kahlil Gibran, mutiarabijak.com)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT, karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

♥ Orang Tuaku

Ibu dan Bapak yang darah, keringat dan air matanya mengalir di tubuhku, terima kasih atas segala bentuk kasih sayang, perhatian, pengorbanan, teladan dan motivasi yang telah diberikan kepadaku. Ketegaran dan perjuangan Ibu dan Bapak adalah semangat hidupku.

♥ Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta

HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA

Oleh:
Aida Rahmita Sari
NIM. 09402244025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *ex post facto*. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan populasi karena jumlah responden kurang dari 100 orang. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang berjumlah 37 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Uji coba instrumen dilaksanakan pada 27 guru di SMK Muhammadiyah 1 Tempel. Uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Uji reabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru digunakan teknik korelasi ganda dilanjutkan dengan analisis regresi ganda. Tingkat signifikan hasil analisis ditentukan sebesar 5%.

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,466 > 0,325$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). 2) Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,554 > 0,325$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). 3) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah yang dibuktikan dari nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu $11,752 > 3,28$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan disiplin kerja guru menjadikan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta juga meningkat.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas petunjuk dan hidayah-Nya, skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta” dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Pendidikan.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd. MA. Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk belajar hingga menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si., Kaprodi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan pengarahan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Purwanto, M.M., M.Pd., sebagai dosen pembimbing yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, memberikan motivasi, dan ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Sudaryanto, M.Si., selaku Narasumber yang telah memberikan bimbingan dan ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Djihad Hisyam, M.Pd., Pembimbing Akademik yang dengan sabar memberikan bimbingannya.
7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.

8. Bapak Drs. H. Sukirman, M.Pd., Kepala Sekolah dan para guru Administrasi Perkantoran di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang telah memberi izin dan berkenan bekerjasama dalam penyusunan tugas akhir ini.
9. Bapak Drs. Akhid Yusroni, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Tempel yang telah memberikan izin untuk uji coba instrumen.
10. Guru dan staf karyawan SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang telah membantu penyusun dalam penyusunan tugas akhir skripsi.
11. Guru dan staf karyawan SMK Muhammadiyah 1 Tempel yang telah membantu penyusun dalam penyusunan tugas akhir skripsi.
12. Kakakku Iin Yuni Suryawati S.E. dan Kurnia Oktaviani S.Pd.t., terima kasih atas segala dukungan dan perhatiannya selama ini.
13. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan Sari, Putri, Ria, Dian dan Gilang terima kasih atas segala dukungan, doa dan kenangan-kenangan indah yang telah kita ukir bersama sepanjang perjalanan hidup ini.
14. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran B 2009, terima kasih atas kebersamaan, bantuan, doa dan motivasi kalian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman Kos Karangmalang A43a, teman-teman KKN PPL SMK Negeri 1 Godean 2012, terima kasih dukunganya selama ini.
16. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama studi serta terselesaikan nya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan.

Saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak baik pembaca dan dunia pendidikan.

Yogyakarta, 4 Juli 2013

Penulis,

Aida Rahmita Sari

NIM. 09402244025

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN TEORI	 8
A. Landasan Teori.....	8
1. Motivasi Kerja	8
a. Pengertian Motivasi Kerja	8
b. Jenis-jenis Motivasi	9
c. Tujuan Motivasi.....	10
d. Teori Motivasi.....	11
2. Disiplin Kerja.....	14
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
b. Indikator Kedisiplinan	15
3. Kinerja Guru	16
a. Pengertian Kinerja Guru	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	18
c. Penilaian Kinerja Guru	19
d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru	20

B. Hasil Penelitian yang Relevan	21
C. Kerangka Pikir	23
D. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian	25
C. Variabel Penelitian	25
D. Definisi Operasional Variabel	27
E. Populasi dan Sampel Penelitian	27
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Instrumen Penelitian	29
H. Uji Coba Instrumen	31
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabilitas	36
I. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Prasyarat Analisis	38
2. Pengujian Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Tempat Penelitian	45
a. Sejarah Singkat SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta	45
b. Visi SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta	46
c. Misi SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta	46
d. Letak dan Kondisi Fisik Sekolah	47
2. Deskripsi Data Penelitian	48
a. Variabel Motivasi Kerja Guru	48
b. Variabel Disiplin Kerja Guru	52
c. Variabel Kinerja Guru	55
3. Pengujian Persyaratan Analisis	59
4. Pengujian Hipotesis	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66

BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Alternatif Pilihan Jawaban dan Skor Angket.....	29
2. Kisi-kisiPenilaianMotivasiKerja Guru.....	30
3. Kisi-kisiPenilaianDisiplinKerja Guru	30
4. Kisi-kisiPenilaianKinerja Guru	31
5. Hasil Uji ValiditasAngketMotivasiKerja Guru.....	33
6. Hasil Uji ValiditasAngketDisiplinKerja Guru	34
7. Hasil Uji ValiditasAngketKinerja Guru.....	35
8. Patokan Tingkat NilaiReliabilitas	37
9. HasilReliabilitas	37
10. Jumlah Ruang Kelas SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta	48
11. Distribusi Frekuensi Variabel MotivasiKerja Guru	49
12. DistribusiKategoriVariabelMotivasiKerja Guru.....	51
13. DistribusiFrekuensiVariabelDisiplinKerja Guru	53
14. DistribusiKategoriVariabelDisiplinKerja Guru	54
15. DistribusiFrekuensiVariabelKinerja Guru	56
16. DistribusiKategoriVariabelKinerja Guru	58
17. Hasil Uji Linieritas.....	59
18. Hasil Uji Multikolinieritas	60
19. RingkasanHasil Korelasi <i>Product Moment</i> dari Pearson (X_1 -Y)....	61
20. RingkasanHasil Korelasi <i>Product Moment</i> dari Pearson (X_2 -Y)....	62
21. HasilAnalisisRegresiGanda	63
22. BobotSumbanganMasing-masingVariabelBebas.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Alur Kerangka Pikir	24
2. Model Hubungan Antar Variabel Penelitian	26
3. Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja Guru.....	50
4. Diagram Lingkaran Kecenderungan Variabel Motivasi Kinerja Guru	51
5. Diagram Batang Variabel Disiplin Kerja Guru	53
6. Diagram Lingkaran Kecenderungan Variabel Disiplin kerja Guru	55
7. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru.....	56
8. Diagram Lingkaran Kecenderungan Variabel Kinerja Guru.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	77
2. Data Penelitian	89
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	94
4. Hasil Perhitungan Kelas Interval	97
5. Hasil Uji Kategorisasi	102
6. Hasil Uji Deskrriptif	104
7. Uji Linearitas	105
8. Uji Multikolinieritas	106
9. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	107
10. Hasil Uji Regresi	108
11. Hasil Uji Sumbangan Efektif & Sumbangan Relatif	109
12. Rekapitulasi Presensi Guru dan Surat-surat Penelitian	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju pada dekade 2010 menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang

dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-undang yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk

meningkatkan kinerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Di sisi lain, kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan guru pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Pemeliharaan dan peningkatan kedisiplinan guru diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja guru. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat.

SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan pra observasi yang dilakukan di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan rekapitulasi presensi guru (lampiran halaman 112) dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sukirman selaku Kepala Sekolah, terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin kerja guru dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya juga masih rendah. Masalah ini timbul karena masih ada guru baru atau berusia muda yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru yang telah lebih lama mengajar. Kebiasaan tidak baik seperti ini apabila sering dilakukan dapat mengganggu proses belajar mengajar dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi para siswa. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.

Masalah lain yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya.

Berdasarkan permasalahan, diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan guru, motivasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “ Hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan laporan presensi elektronik dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran.
2. Rendahnya disiplin kerja guru sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam kegiatan pembelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu.
3. Guru masih kurang menyadari arti penting disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi masalah ini karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.
5. Guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan,

maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta ?
2. Adakah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta ?
3. Adakah hubungan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK muhammadiyah 2 Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai banyak manfaat, antara lain :

1. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai peningkatan motivasi dan disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dan untuk menambah wawasan di bidang pendidikan.

3. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk menambah koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Banyak pakar yang memberikan pengertian mengenai motivasi. Wibowo (2011: 379) menyatakan “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 93) menyatakan :

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Hadari Nawawi (2005: 351) menyatakan “motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Selanjutnya M. Kadarisman (2012: 278) menyatakan “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 141) menyatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan

mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antisias mencapai hasil yang optimal”. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki guru agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 150) menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Selanjutnya Nana Syaodih Sukmadinata (2003: 64) menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam, yaitu :

- 1) Motivasi takut (*fear motivation*)
Individu melakukan perbuatan karena takut.
- 2) Motivasi insentif (*incentive motivation*)
Individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.

3) Sikap (*attitude motivation atau self motivation*)

Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan semangat kerja guru sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

c. Tujuan Motivasi

Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 146) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Peningkatan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Mencitakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Begitu juga di sekolah, jika sekolah dapat memotivasi guru sehingga guru bekerja dengan senang dan penuh semangat, maka diharapkan hasil kerja guru akan optimal.

d. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland.

1) Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai perwujudan dari rasa puasny. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku kecewa. Kebutuhan merupakan alasan yang mendasari perilaku pegawai. Teori kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 95) bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Pada Teori Abraham Maslow kebutuhan utama manusia berada di tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan utama terpenuhi atau terpuaskan barulah menginjak kebutuhan kedua yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses ini akan berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima yaitu aktualisasi diri.

2) Teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland

Setiap orang mempunyai cadangan kekuatan potensial. Bagaimana kekuatan ini digunakan tergantung besarnya motivasi seseorang, situasi, dan peluang yang tersedia. David Mc. Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006: 163) menyatakan hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

a) Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asal kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapat yang besar. Dengan pendapat yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut.

- (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- (3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh *n af* ini.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Berdasarkan dua teori yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa dalam memotivasi guru, sekolah hendaknya menyediakan sarana dan prasarana pendidikan, memenuhi keperluan guru yang melancarkan kegiatan pendidikan, menciptakan suasana kerja yang baik, dan memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan profesinya sehingga memungkinkan para guru meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Selanjutnya A.S. Moenir (1995: 94) menyatakan disiplin sebagai “ suatu bentuk ketaatan terhadap

peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”.Malayu S.P. Hasibuan (2006: 193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja. Begitu juga di sekolah, seorang guru dituntut untuk selalu taat terhadap tata tertib yang berlaku karena dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas guru. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 194) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi,di antaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan,
- 2) Teladan pimpinan,
- 3) Balas jasa,
- 4) Keadilan,
- 5) Pengawasan melekat,
- 6) Sanksi hukuman,
- 7) Ketegasan,
- 8) Hubungan kemanusiaan.

Selanjutnya Sujono (1981: 67) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu :

- 1) Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.
- 2) Kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati.
- 3) Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di sekolah, dengan disiplin yang baik berarti guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, diharapkan hasil kerja akan semakin baik.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performace*. Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 14) menyatakan :

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah (2010: 87) menyatakan “kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67) menyatakan :

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Farida

Sarimaya yang dikutip oleh Martinis Yamin dan Maisah (2010: 12)

menyatakan keempat jenis kompetensi guru, sebagai berikut :

- 1) Kompetensi kepribadian
Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.
- 2) Kompetensi paedagogik
Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 3) Kompetensi Profesional
Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan methodology keilmuan.
- 4) Kompetensi Sosial
Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan penentuan kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat lebih fokus dan selalu meningkatkan kemampuannya agar kinerja yang dicapai semakin baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Meningkatkan kinerja bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin untuk dilakukan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 43) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut :

1) Faktor Internal kerja guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2) Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat yang disampaikan, dapat disimpulkan bawa kedua faktor dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Jika kedua faktor selalu diperhatikan dan ditingkatkan diharapkan dapat berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja guru.

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 29) mengemukakan :

Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

1) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai,

menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.

- 2) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- 3) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Berdasarkan tiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Dilaksanakannya penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberi manfaat. Rinawatiririn dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 41) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal berikut :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah
- 2) Perbaikan kinerja personel sekolah
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru
- 5) Penelitian personel sekolah

- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan. Sehingga guru menjadi lebih tahu mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya menjadi guru yang lebih profesional.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sapariyanto Widodo (2008) dengan judul “ Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelita Harapan Bangsa Magelang”. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 75 orang dari populasi 108 orang. Hasil analisis data penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa, terdapat hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan di Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelita Harapan Bangsa Magelang yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,538. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin dan produktivitas kerja di Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelita Harapan Bangsa Magelang yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,695. Terdapat hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelita

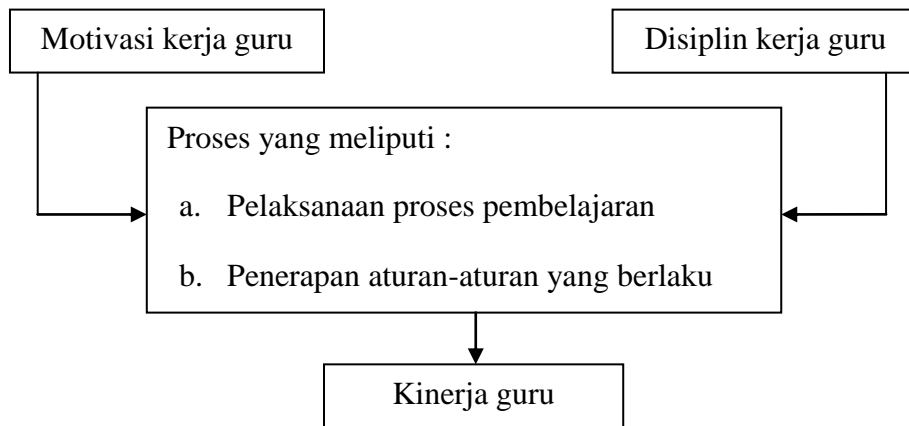
Harapan Bangsa Magelang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) 0,734 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539. ini berarti 53,9% produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 46,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Ika Lestari (2012) dengan judul “ Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman”. Subjek penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang berjumlah 35 orang. Hasil analisis data penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,734 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,713 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,856 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

C. Kerangka Pikir

Motivasi merupakan dorongan bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan mengusahakan yang terbaik. Jika motivasi kerja guru tinggi maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal. Selanjutnya, disiplin merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin didalam organisasi sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru rendah, maka kinerja guru juga rendah.

Apabila motivasi kerja guru yang baik ditunjang pula dengan pelaksanaan disiplin kerja guru yang baik, maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai guru akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi kerja dan disiplin kerja guru rendah, maka tingkat pencapaian kinerja guru juga rendah. Dengan demikian, secara bersama-sama motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru akan sangat mempengaruhi kinerja guru. Hubungan tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut :



Gambar 1. Alur Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

- a. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.
- b. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.
- c. Terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Berdasarkan tingkat eksplanasinya termasuk penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

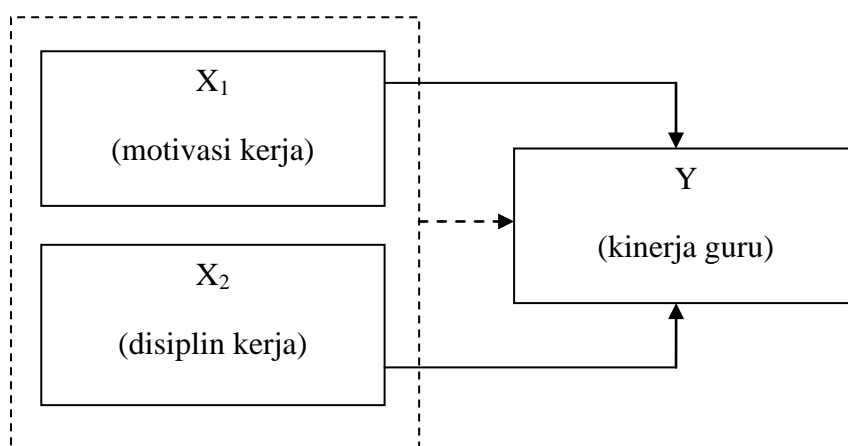
Penelitian dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta, Jalan Tukangan No. 1 Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2013.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan hal-hal yang menjadi objek penelitian dalam suatu kegiatan penelitian, yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Hubungan ketiga variabel tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut :



Gambar 2. Model Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

X₁ : Motivasi kerja

X₂ : Disiplin kerja

Y : Kinerja guru

—> : Hubungan X₁ dan X₂ dengan Y

- - -> : Hubungan X₁ dan X₂ secara bersama-sama dengan Y

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan. Penelitian ini mengukur motivasi kerja guru berdasarkan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa.

Selanjutnya disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, serta mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Suharsimi Arikunto (2004: 134) menyatakan “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan

penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta sebanyak 37 guru.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam kegiatan penelitian, karena dari data tersebut selanjutnya akan dilakukan pengujian sebagai hasil penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati fenomena yang sedang dijadikan sasaran. Sasaran yang diamati adalah perilaku guru yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.

2. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja, disiplin kerja , dan kinerja guru. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diungkap dengan menyebar atau memberikan angket kepada seluruh guru.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Dokumentasi berupa catatan sejarah umum,daftar nama guru, dan rekapitulasi presensi guru.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang digunakan untuk mengungkap data variabel penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Kuesioner yang digunakan untuk mengungkap motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kinerja guru adalah kuesioner tipe pilihan. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban.

1. Responden memilih **SL** (Selalu) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 76 – 100%.
2. Responden memilih **SR** (Sering) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 51 – 75%.
3. Responden memilih **HTP** (Hampir tidak pernah) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 26-50%.
4. Responden memilih **TP** (Tidak pernah) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 0 – 25%.

Tabel 1. Alternatif Pilihan Jawaban dan Skor Angket

Alternatif Pilihan	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Selalu (SL)	4	1
Sering (SR)	3	2
Hampir Tidak pernah (HTP)	2	3
Tidak Pernah (TP)	1	4

Tabel 2. Kisi-kisi Penilaian Motivasi Kerja Guru

Variabel	Indikator	Jumlah Soal
Motivasi Kerja Guru	a. Kebutuhan akan prestasi	
	1) Dorongan untuk sukses	8
	b. Kebutuhan akan pengakuan	
	1) Keinginan diakui keberadaannya	5
	2) Pengakuan atas prestasi yang dicapai	4
	c. Kebutuhan akan kekuasaan	
	1) Upaya untuk mengembangkan karir	4
Jumlah		21

Tabel 3. Kisi-kisi Penilaian Disiplin Kerja Guru

Variabel	Indikator	Jumlah Soal
Disiplin Kerja Guru	Pelaksanaan tata tertib	
	a. Ketepatan waktu	4
	b. Ketaatan pada peraturan	3
Jumlah		7

Tabel 4. Kisi-kisi Penilaian Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Jumlah Soal
Kinerja Guru	a. Kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran.	2
	b. Ketertiban penyelenggaraan pembelajaran.	1
	c. Kemampuan menghidupkan suasana kelas.	2
	d. Kepatuhan terhadap peraturan akademik.	3
	e. Penguasaan media dan teknologi pembelajaran.	2
	f. Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa.	3
	g. Kemampuan membimbing siswa.	1
	h. Berpersepsi positif terhadap kemampuan siswa.	1
Jumlah		15

H. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk mengukur variabel, maka instrumen diujicoba terlebih dahulu. Uji coba dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesahihan dan tingkat keterandalan instrumen tersebut. Uji coba instrumen ini dilakukan di SMK Muhammadiyah 1 Tempel karena merupakan sekolah yang bernaung pada yayasan yang sama, membuka program keahlian yang hampir sama, dan situasi dalam pelaksanaan proses pembelajaran hampir sama. Instrumen penelitian yang

baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Analisis butir soal pada instrumen ini diuji dengan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus *korelasi product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= koefisien korelasi antara X dan Y
N	= jumlah subjek
$\sum XY$	= jumlah perkalian X dan Y
$\sum X$	= jumlah nilai X
$\sum Y$	= jumlah nilai Y
$N\sum X^2$	= jumlah X^2
$N\sum Y^2$	= jumlah Y^2

(Suharsimi Arikunto, 2004:

213)

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel dengan taraf signifikan 5% maka instrumen tersebut tidak valid. Hasil uji validitas berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program komputer *SPSS 13.00 for windows* terhadap 27 responden, disajikan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Guru

Butir	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Ket.
Butir 1	0,591	0,4	Valid
Butir 2	0,593	0,4	Valid
Butir 3	0,653	0,4	Valid
Butir 4	0,664	0,4	Valid
Butir 5	0,492	0,4	Valid
Butir 6	0,478	0,4	Valid
Butir 7	0,049	0,4	Tidak valid
Butir 8	0,514	0,4	Valid
Butir 9	0,581	0,4	Valid
Butir 10	0,414	0,4	Valid
Butir 11	0,546	0,4	Valid
Butir 12	0,633	0,4	Valid
Butir 13	0,574	0,4	Valid
Butir 14	0,676	0,4	Valid
Butir 15	0,676	0,4	Valid
Butir 16	0,514	0,4	Valid
Butir 17	-0,028	0,4	Tidak valid
Butir 18	0,438	0,4	Valid
Butir 19	0,689	0,4	Valid
Butir 20	0,458	0,4	Valid
Butir 21	0,657	0,4	Valid

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa tidak semua pernyataan valid. Butir pernyataan yang valid selanjutnya akan digunakan sebagai instrumen pada penelitian yang sesungguhnya. Butir pernyataan pada nomor 7 dan 17 tidak valid sehingga tidak disertakan dalam angket penelitian yang sesungguhnya. Data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Selanjutnya untuk hasil uji validitas angket disiplin kerja guru disajikan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja Guru

Butir	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Ket.
Butir 1	0,627	0,4	Valid
Butir 2	0,576	0,4	Valid
Butir 3	0,556	0,4	Valid
Butir 4	0,483	0,4	Valid
Butir 5	0,457	0,4	Valid
Butir 6	0,429	0,4	Valid
Butir 7	0,442	0,4	Valid

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Butir-butir pernyataan selanjutnya akan digunakan sebagai instrumen pada penelitian yang sesungguhnya. Data selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran. Selanjutnya untuk hasil uji validitas angket kinerja guru dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

Butir	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Ket.
Butir 1	0,661	0,4	Valid
Butir 2	0,707	0,4	Valid
Butir 3	0,685	0,4	Valid
Butir 4	0,568	0,4	Valid
Butir 5	0,575	0,4	Valid
Butir 6	-0,182	0,4	Tidak valid
Butir 7	0,559	0,4	Valid
Butir 8	0,677	0,4	Valid
Butir 9	0,733	0,4	Valid
Butir 10	0,804	0,4	Valid
Butir 11	0,498	0,4	Valid
Butir 12	0,494	0,4	Valid
Butir 13	0,634	0,4	Valid
Butir 14	0,528	0,4	Valid
Butir 15	0,579	0,4	Valid

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa tidak semua butir pernyataan valid. Butir-butir pernyataan yang valid selanjutnya akan digunakan sebagai instrument pada penelitian yang sesungguhnya sedangkan butir pernyataan nomor 6 dinyatakan tidak

valid sehingga tidak disertakan dalam angket penelitian yang sesungguhnya. Data selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran.

2. Uji Reliabilitas

Butir soal yang sudah valid selanjutnya diuji tingkat reliabilitasnya. Reliabilitas berarti suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Sebuah instrumen dapat dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi jika dapat memberikan hasil yang tetap. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 sehingga untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument digunakan rumus Koefisien Alpha, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sum^2 t$ = varians total

(Suharsimi Arikunto, 2004: 239)

Setelah hasil perhitungan dengan rumus tersebut diketahui, kemudian diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 8. Patokan Tingkat Nilai Reliabilitas

Rentang Nilai	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Agak rendah
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 1,000	Sangat tinggi

Perhitungan *item-total correlation* atau koefisien reliabilitas dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 13.0 for windows* diperoleh hasil perhitngan sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Reliabilitas

Nama variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja Guru	0,885	Reliabel
Disiplin Kerja Guru	0,766	Reliabel
Kinerja Guru	0,896	Reliabel

Sumber: Data Primer 2013

Dari data tabel 9 dapat dilihat bahwa semua nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen tersebut reliabel dan dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas dan uji multikolinieritas.

a. Uji linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hubungannya dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat. Untuk itu harus diuji dengan uji F dengan rumus :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F untuk garis regresi
 RK_{reg} = rerata kuadrat regresi
 RK_{res} = rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

Kriteria pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5%. Jika $F_h \leq F_t$, maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linier, sebaliknya jika $F_h > F_t$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji terjadi tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas, yang dilakukan dengan menyelidiki besarnya korelasi antar variabel tersebut. Harga interkorelasi antar variabel lebih besar atau sama dengan 0,800 berarti terjadi multikolinieritas variabel bebas. Rumus yang digunakan adalah *korelasi product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$ = jumlah harga dari skor total

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah dari X^2

$\sum Y^2$ = jumlah dari Y^2

(Suharsimi Arikunto, 2004: 213)

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan jika data penelitian telah dianalisis dan telah memenuhi uji linearitas dan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis, yaitu:

a. Analisis Bivariat

Analisis ini digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus

yang digunakan adalah rumus *korelasi product moment* dari Pearson. Rumus *korelasi product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi antara variabel X dan Y
N	= jumlah responden
$\sum X$	= jumlah harga dari skor butir
$\sum Y$	= jumlah harga dari skor total
$\sum XY$	= jumlah perkalian antara X dan Y
$\sum X^2$	= jumlah dari X^2
$\sum Y^2$	= jumlah dari Y^2

(Suharsimi Arikunto, 2004: 213)

b. Mencari korelasi antar prediktor dengan kriterium

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien Korelasi antara variabel X dan Y
N	= jumlah Responden
$\sum X$	= jumlah Skor Butir
$\sum Y$	= jumlah Skor Total
$\sum XY$	= jumlah Hasil Kali Skor Butir dengan Skor Total
$\sum X^2$	= jumlah Kuadrat Skor Butir
$\sum Y^2$	= jumlah Kuadrat Skor Total

(Suharsimi Arikunto, 2004 : 274)

Setelah hasil perhitungan diperoleh, r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka korelasi variabel

bebas dengan variabel terikat signifikan, dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka korelasi variabel bebas dengan variabel terikat tidak signifikan. Teknik analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis I dan hipotesis II dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 13.0 for windows*.

1) Menguji keberartian koefisien korelasi

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F untuk regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

c. Regresi Ganda Dua Prediktor

Untuk menguji hipotesis ketiga, dalam penelitian ini digunakan regresi ganda dengan dua prediktor. Analisis ini digunakan yaitu untuk mencari hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1) Mencari persamaan garis regresi ganda dengan dua prediktor.

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan :

Y = kriterium

a = koefisien

X = prediktor
K = bilangan konstanta

(Sutrisno Hadi, 2004: 28)

Setelah diperoleh harga koefisien prediktor a_1 , koefisien a_2 dan konstanta (K), kemudian akan diketahui harga koefisien korelasi tersebut, maka dapat diperoleh persamaan garis regresinya.

- 2) Mencari koefisien korelasi antara prediktor X_1 dan X_2 dengan Y.

$$R_y(1,2) = \sqrt{\frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

$R_y(1,2)$ = Koefisien korelasi antara y dengan x_1 dan x_2

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum X_1 Y$ = jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum X_2 Y$ = jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- 3) Menguji keberartian korelasi ganda dengan uji F.

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m - (1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah prediktor

R^2 = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor
(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah korelasi ganda $R_y (1,2)$ signifikan. Jika $F_h > F_t 5\%$ berarti hipotesis diterima dan jika sebaliknya, $F_h < F_t 5\%$ maka hipotesis ditolak.

- d. Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Sumbangan relatif (SR %).

Perhitungan sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan relatif dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{a \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan :

SR % = sumbangan relatif dari suatu prediktor

a = koefisien prediktor

$\sum xy$ = jumlah produk antara x dan y

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 37)

2) Sumbangan efektif (SE%).

Perhitungan sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif tiap prediktor dari keseluruhan populasi. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$SE \% = SR \% \times R^2$$

Keterangan:

SE % = sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR % = sumbangan relatif dari suatu prediktor

R^2 = koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang berjumlah 37 orang guru.

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta

SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta berdiri sejak tanggal 2 Agustus 1965. Sekolah ini pada mulanya bernama SMEP Muhammadiyah 1 yang kemudian ditingkatkan statusnya menjadi SMEA Muhammadiyah 1 dengan program 4 tahun yang berkedudukan di Jalan Kapas No. 1 Yogyakarta. Pada awal berdirinya sekolah ini memiliki siswa berjumlah 54 orang dengan guru sebanyak 8 orang.

Pada tahun 1965 sampai dengan tahun 1968 SMEA Muhammadiyah 2 Yogyakarta berstatus terdaftar, baru kemudian tahun 1969 berubah status menjadi berbantuan, selanjutnya pada tahun 1970 berstatus subsidi tidak penuh dengan SK tanggal 10 Agustus 1970. No. 10394/BIKU/SUBS/1970 ditanda tangani oleh Drs. Widodo, SE, jabatan atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Biro Keuangan. Pada tahun 1985 sekolah ini berubah status menjadi

“Diakui”, dengan SK No. 001./C.Kep/1.86 tanggal 6 Januari 1986. Akhirnya pada bulan Januari 1991 memperoleh predikat memuaskan, yaitu berubahnya status dari “Diakui” menjadi “Disamakan”, pada tahun ajaran 1997/1998 diganti nama menjadi SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta dan memiliki status “Terakreditasi A”. Nama-nama Kepala Sekolah yang pernah menjabat sejak berdirinya adalah:

Sejak berdirinya – 1992	: R. H. Muhammad Haifani Hilal
Tahun 1992-1993	: Mujiharjono, B.Sc
Tahun 1994-2002	: Sukisno Suryo, M.Pd
Tahun 2002-2003	: Hj. Warsida, SE
Tahun 2003-2009	: Drs. Ahmad Dahlan
Tahun 2009-sekarang	: Drs. H. Sukirman, M.Pd.

Pada tahun 2013 guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta berjumlah 37 orang yang meliputi 5 orang guru Program Keahlian Administrasi Perkantoran, 2 orang guru Program Keahlian Akuntansi, 5 orang guru Program Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan, serta 25 orang guru pengampu mata pelajaran umum.

b. Visi SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta

Membentuk Kader Unggul, Kuat IMTAQ Tanggap IPTEK dan bermanfaat bagi sesama.

c. Misi SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta

Untuk merealisasikan visi diatas, kami berusaha :

- 1) Membina dan membimbing warga sekolah berkepribadian islami.

- 2) Meningkatkan kualitas manajemen sekolah, SDM dan proses KBM.
- 3) Pengembangan dan pemanfaatan Sarpras dan Unit Produksi.
- 4) Peningkatan kualitas hubungan mutual simbiosis dengan Dunia Usaha dan Industri.

d. Letak dan kondisi fisik sekolah

SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta beralamat di Jalan Tukangan No.1 Yogyakarta, yang memiliki luas tanah 2210 m². Sekolah yang berada di kota Yogyakarta ini merupakan sekolah yang mempunyai potensi yang sangat besar. Sekolah ini berstatus Swasta yang terakreditasi A. Jika dilihat dari letaknya sekolah ini berada di tempat yang kurang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar, hal tersebut dikarenakan SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta berada dan berdekatan dengan jalan raya yang sering dilalui oleh kendaraan bermotor, serta letak sekolah ini berdampingan dengan TK Aba Mubarak. Sehingga kurang kondusif untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Pada saat ini SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta sedang dalam renovasi dan pembangunan sehingga kondisinya belum tertata rapi.

Sebelum masa renovasi SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta memiliki struktur bangunan yang standar. Jenis bangunan terdiri atas ruang kelas, ruang perpustakaan, laboratorium, kamar mandi, ruang Kepala Sekolah, ruang Tata Usaha, ruang Guru, gudang, ruang BP,

ruang UKS, kantin, dapur, parkir kendaraan dan tempat penjaga. SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta memiliki 12 kelas yaitu :

Tabel 10. Jumlah Ruang Kelas SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta

No.	Program keahlian	Kelas	Jumlah
1.	Administrasi Perkantoran	X, XI, XII	4
2.	Akutansi	X, XI,XII	3
3.	Teknik Komputer dan Jaringan	X, XI,XII	5
Total			12

(Sumber: Data Sekunder, 2013)

2. Deskripsi Data Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja guru (X_1) dan disiplin kerja guru (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan data dari masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, *standar deviasi*, tabel distribusi frekuensi dan diagram batang dari distribusi frekuensi. Berikut ini hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 13.0. for windows*.

a. Variabel Motivasi Kerja Guru

Data variabel motivasi kerja guru diperoleh melalui kuesioner variabel motivasi kerja guru dengan 19 butir pernyataan dan jumlah responden 37 guru. Berdasarkan data motivasi kerja guru yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 13.0 for windows* maka diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 75.00 dan jumlah skor terendah sebesar

22.00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 50,83, median 54,00, modus 67,00 dan standar deviasi sebesar 15,28.

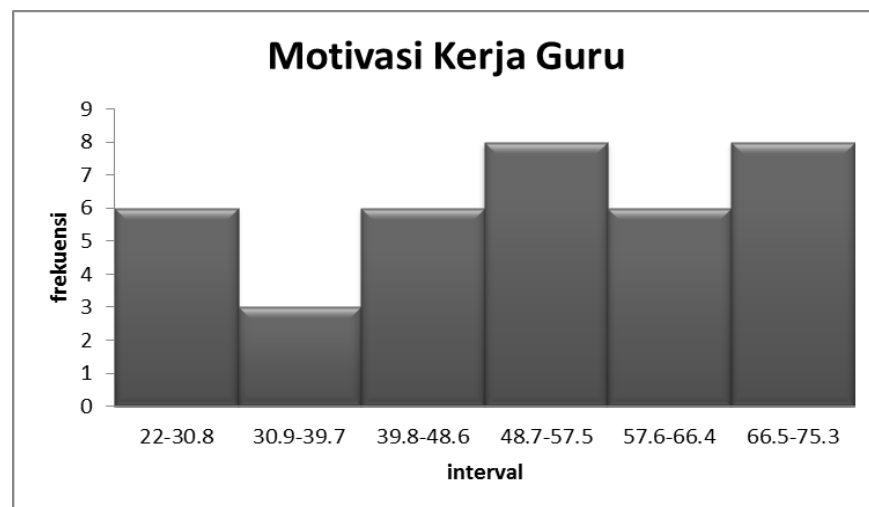
Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah jumlah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 37$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 37 = 6,17$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $75,00 - 22,00 = 53$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 8,8. Tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru disajikan sebagai berikut:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

No.	Interval	F	%
1	66,5 – 75,3	8	21.6%
2	57,6 – 66,4	6	16.2%
3	48,7 – 57,6	8	21.6%
4	39,8 – 48,7	6	16.2%
5	30,9 – 48,7	3	8.1%
6	22,0 – 30,8	6	16.2%
	Jumlah	37	100.0%

(Sumber: Hasil olah data, 2013)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru tersebut dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel 11 dan gambar 3 tersebut diketahui bahwa frekuensi variabel motivasi kerja guru terletak pada interval 22-30,8; 39,8-48,6; 57,6-66,4 masing-masing sebanyak 6 orang (21,6%), interval 30,9-39,7 sebanyak 3 orang (8,1%), interval 48,7-57,5 dan 66,5-75,3 masing-masing sebanyak 8 orang (21,6%).

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{min}) = skor terendah x jumlah butir pernyataan dan nilai maksimum (X_{max}) = skor tertinggi x jumlah butir pernyataan diketahui yaitu 19 dan 76, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel adalah 47,5. Standar deviasi ideal adalah 9,5. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

Sedang $= M - SD \leq X < M + SD$

Rendah $= X < M - SD$

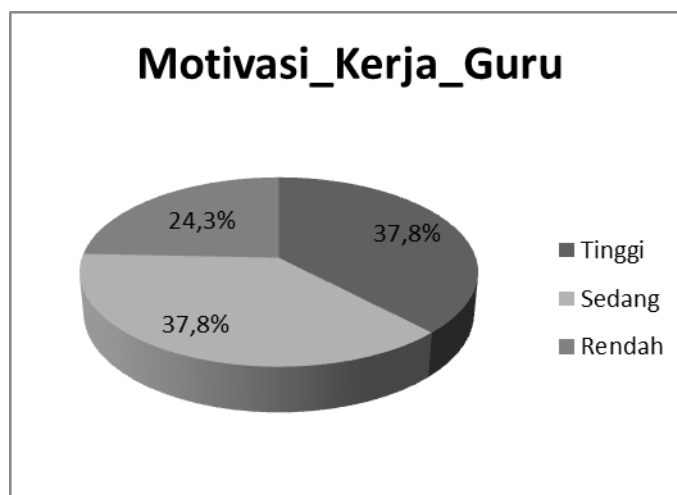
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 12. Distribusi Kategori Variabel Motivasi Kerja Guru

No.	Skor	Jumlah		Kategori
		F	%	
1.	≥ 57	14	37,8	Tinggi
2.	38-57	14	37,8	Sedang
3.	≤ 38	9	24,3	Rendah

(Sumber: Hasil Olah Data, 2013)

Berdasarkan distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru tersebut dapat digambarkan diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram lingkaran Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan tabel 12 dan gambar 4, menunjukkan pada kategori tinggi dan sedang masing-masing sebanyak 14 orang (37,8%), dan pada kategori rendah sebanyak 9 orang (24,3%). Jadi dapat

disimpulkan kecenderungan variabel motivasi kerja guru berada di kategori tinggi dan sedang yaitu 37,8%.

b. Variabel Disiplin Kerja Guru

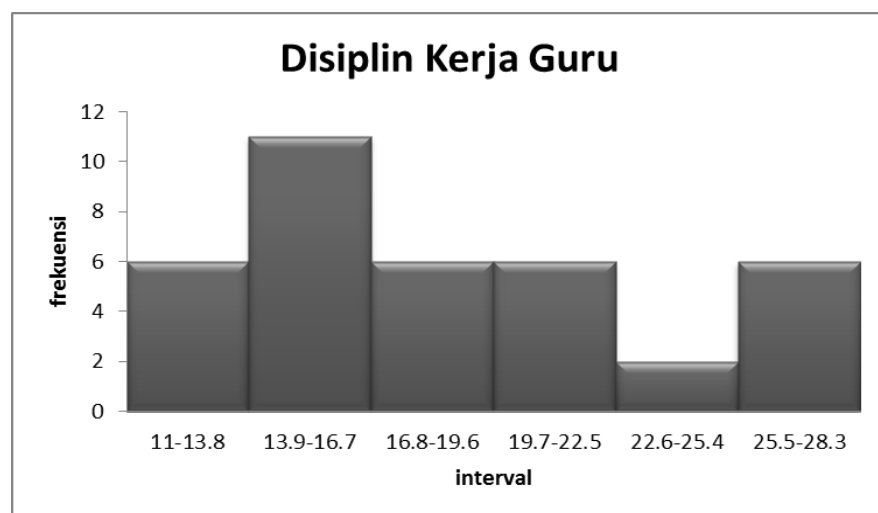
Data variabel disiplin kerja guru diperoleh melalui kuesioner variabel disiplin kerja guru dengan 7 butir pernyataan dan jumlah responden 37 guru. Berdasarkan data disiplin kerja guru yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 13.0 for windows* maka diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 28.00 dan jumlah skor terendah sebesar 11.00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 18,37, median 17,00, modus 14,00 dan standar deviasi sebesar 5,13.

Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 37$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 37 = 6,17$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $28,00 - 11,00 = 17$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 2,8. Tabel distribusi frekuensi variabel disiplin kerja guru disajikan sebagai berikut:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Guru

No.	Interval			F	%
1	25.5	-	28.3	6	16.2%
2	22.6	-	25.4	2	5.4%
3	19.7	-	22.5	6	16.2%
4	16.8	-	19.6	6	16.2%
5	13.9	-	16.7	11	29.7%
6	11.0	-	13.8	6	16.2%
Jumlah				37	100.0%

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel disiplin kerja guru tersebut dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 5. Diagram Batang Variabel Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan tabel 13 dan gambar 5 tersebut diketahui bahwa frekuensi variabel disiplin kerja guru tertinggi pada interval 13,9-16,7 sebanyak 11 orang (29,7%), sedangkan paling sedikit terletak pada interval 22,6-25,4 sebanyak 2 orang (5,45), sisanya pada interval 11,00-13,8; 16,8-19,6; 19,7-22,5; dan 22,6-25,4 masing-masing sebanyak 6 orang (16,2%).

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) = skor terendah x jumlah butir pernyataan dan nilai maksimum (X_{\max}) = skor tertinggi x jumlah butir pernyataan diketahui yaitu 7 dan 28, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel adalah 35 dan standar deviasi ideal adalah 7. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi $= X \geq M + SD$

Sedang $= M - SD \leq X < M + SD$

Rendah $= X < M - SD$

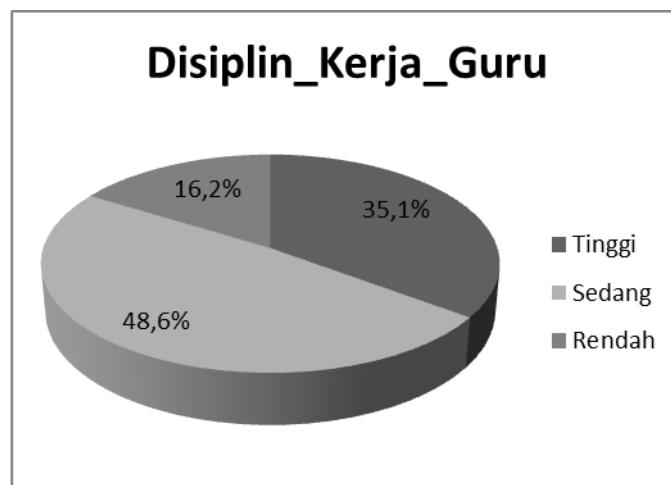
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 14. Distribusi Kategori Variabel Disiplin Kerja Guru

No.	Skor	Jumlah		Kategori
		F	%	
1.	≥ 21	13	35,1	Tinggi
2.	14-21	18	48,6	Sedang
3.	≤ 14	6	16,2	Rendah

(Sumber: Hasil Olah Data, 2013)

Berdasarkan distribusi kecenderungan variabel disiplin kerja guru tersebut dapat digambarkan diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram lingkaran Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja Guru.

Berdasarkan tabel 14 dan gambar 6, menunjukkan kategori tinggi sebanyak 13 orang (35,1%), kategori sedang sebanyak 18 orang (48,6%), dan kategori rendah sebanyak 6 orang (16,2%). Jadi dapat disimpulkan kecenderungan variabel disiplin kerja guru berada di kategori sedang (48,6%).

c. Variabel Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh melalui kuesioner variabel kinerja guru dengan 14 butir pernyataan dan jumlah responden 37 guru. Berdasarkan data kinerja guru yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 13.0 for windows* maka diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 56.00 dan jumlah skor terendah sebesar 22.00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 39,10, median 41,00, modus 42,00 dan standar deviasi sebesar 10,32.

Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari

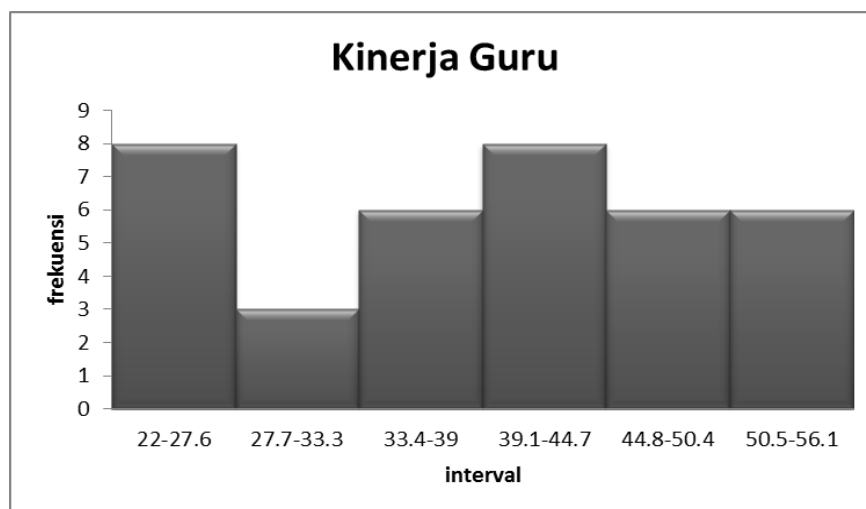
perhitungan diketahui bahwa $n = 37$ sehingga diperoleh banyak kelas 1 + $3.3 \log 37 = 6,17$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $56,00 - 22,00 = 34$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 5,6. Tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru disajikan sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No.	Interval			F	%
1	50.5	-	56.1	6	16.2%
2	44.8	-	50.4	6	16.2%
3	39.1	-	44.7	8	21.6%
4	33.4	-	39	6	16.2%
5	27.7	-	33.3	3	8.1%
6	22.0	-	27.6	8	21.6%
Jumlah				37	100.0%

(Sumber: Hasil olah data, 2013)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kinerja guru tersebut dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 7. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 15 dan gambar 7 tersebut diketahui bahwa frekuensi variabel kinerja guru terletak pada interval 22-27,6 dan 39,1-44,7 masing-masing sebanyak 8 orang, interval 33,4-39; 44,8-50,4; dan 50,5-56,1 masing-masing sebanyak 6 orang, dan interval 27,7-33,3 sebanyak 3 orang.

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{min}) = skor terendah x jumlah butir pernyataan dan nilai maksimum (X_{max}) = skor tertinggi x jumlah butir pernyataan diketahui yaitu 14 dan 56, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $Sdi = \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel adalah 35. Standar deviasi ideal adalah 7. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} \quad = X \geq M + SD$$

$$\text{Sedang} \quad = M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} \quad = X < M - SD$$

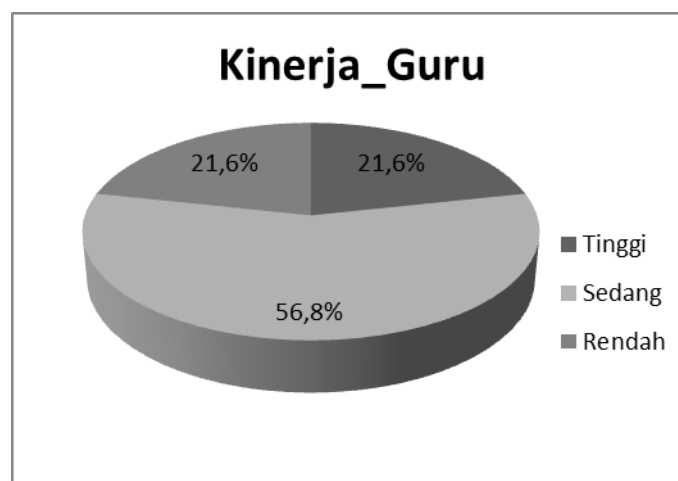
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 16. Distribusi Kategori Variabel Kinerja Guru

No.	Skor	Jumlah		Kategori
		F	%	
1.	≥ 42	8	21,6	Tinggi
2.	28-42	21	56,8	Sedang
3.	≤ 28	8	21,6	Rendah

(Sumber: Hasil Olah Data, 2013)

Berdasarkan distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru tersebut dapat digambarkan diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 8. Diagram Lingkaran Kecenderungan Variabel Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel 16 dan gambar 8, menunjukkan pada kategori tinggi dan rendah masing-masing sebanyak 8 orang (21,6%), dan pada kategori sedang sebanyak 21 orang (56,8%). Jadi dapat disimpulkan kecenderungan variabel motivasi kerja guru berada di kategori sedang (56,8%).

3. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Pengujian Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak dan merupakan syarat digunakannya analisis regresi dan korelasi. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil uji linieritas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

variabel	f hitung	f tabel	Sig	Ket.
Motivasi kerja guru dengan kinerja guru	1,475	2,90	0,278	Linier
Disiplin kerja guru dengan kinerja guru	1,449	2,23	0,217	Linier

(Sumber: Hasil Olah Data, 2013)

Hasil uji linieritas tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$. Pada variabel motivasi kerja guru (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar $1,475 < 2,90$ dan signifikansi sebesar $0,278 > 0,05$, sedangkan pada variabel disiplin kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar $1,449 < 2,90$ dan signifikansi sebesar $0,217 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linier.

b. Pengujian Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu apabila harga r hitung lebih besar 0,8. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan *korelasi Product moment* guna menghitung korelasi antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi ganda. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	X ₁	X ₂	Keterangan
Motivasi kerja guru	1	0,289	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja guru	0,289	1	Non Multikolinieritas

(Sumber : Hasil Olah Data, 2013)

Hasil perhitungan diperoleh nilai r hitung sebesar 0,289 dan 0,289, nilai tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,8. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebas dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan

yang dirumuskan. Oleh karena itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini menggunakan analisis *korelasi product moment* dari Pearson. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis korelasi ganda dengan dua variabel bebas. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Korelasi *Product Moment* dari Pearson (X₁-Y)

Variabel	r hitung	r tabel
Motivasi kerja dengan kinerja guru	0,466	0,325

(Sumber: Data Primer, 2013)

Berdasarkan tabel 19 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *product moment* antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,466. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf

signifikansi 5% untuk menguji signifikansi korelasinya. Harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $N=37$ sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,466 > 0,325$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Korelasi *Product Moment* dari Pearson (X_2 -Y)

Variabel	r hitung	r tabel
Disiplin kerja dengan kinerja guru	0,554	0,325

(Sumber: Data Primer, 2013)

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *product moment* antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar

0,554. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi korelasinya. Harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $N=37$ sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,554 > 0,325$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda. Hipotesis ini menyatakan bahwa “Terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”. Pembuktian hipotesis berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5%, apabila nilai signifikansi yang diperoleh dari penelitian kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut diterima, begitu pula sebaliknya. Rangkuman hasil analisis regresi ganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi ganda

f hitung	f tabel	Sig	R²
11,752	3,28	0,000	0,409

(Sumber: Hasil olah data, 2012)

Berdasarkan tabel 21 dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 11,752. Jika dibandingkan f_{tabel} sebesar 3,28 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $11,752 > 3,28$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,756 + 0,226 X_1 + 0,919 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,226 yang berarti nilai motivasi kerja guru (X_1) meningkat 1 poin maka kinerja guru (Y) akan meningkat 0,226 poin dengan asumsi X_2 tetap. Selanjutnya nilai koefisien X_2 sebesar 0,919 yang berarti apabila nilai disiplin kerja guru (X_2) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja guru (Y) akan meningkat 0,919 dengan asumsi X_1 tetap.

2) Koefisien Determinasi

Pengujian bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi yang dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk (R^2). Semakin besar nilai $R^2 = 1$, berarti variabel prediktor berpengaruh sempurna terhadap variabel kriterium, sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti variabel bebas tidak

berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil analisis diperoleh (R^2) sebesar 0,409 atau 40,9%. Hasil ini menginformasikan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru sebesar 40,9%, sedangkan sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3) Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan masing masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 22. Bobot sumbangan masing-masing variabel bebas

Variabel Penelitian	SE (%)	SR (%)
Motivasi kerja guru	15,6%	38,1%
Disiplin kerja guru	25,3%	61,9%
Total	40,9%	100,0%

(Sumber: Hasil Olah Data, 2013)

Berdasarkan tabel 22 dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas. Variabel motivasi kerja guru mempunyai sumbangan efektif sebesar 15,6% dan sumbangan relatif sebesar 38,1%. Variabel disiplin kerja guru mempunyai sumbangan efektif sebesar 25,3% dan sumbangan relatif sebesar 61,9%.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2

Menurut M. Kadarisman (2012: 278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bermanfaat sebagai pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai kinerja sesuai tugas yang diberikan. Teori kebutuhan dari Mc. Cleland menjelaskan hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Mc. Cleland berpendapat bahwa karyawan mempunyai energi potensial. Bagaimana energi digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yang dimiliki seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Guru yang memiliki motivasi tinggi diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan karena merupakan tuntutan profesinya. Jika motivasi kerja guru maksimal maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal.

Hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif sebesar 0,466 dan an harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,466 > 0,325$. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja guru

dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Sumbangan efektif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 15,6%.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Eka Lestari (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi guru.

2. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2

Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Menurut Sujono (1981: 67) ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja; kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati; mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Disiplin kerja guru merupakan hal penting yang harus senantiasa dipelihara karena diharapkan dapat memperlancar kegiatan sekolah. Jika disiplin kerja guru baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif sebesar 0,554 dan harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,554 > 0,325$. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Sumbangan efektif disiplin kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 25,3%.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Eka Lestari (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi guru.

3. Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2

Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 28-29) mengemukakan ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan. Rinawatiririn dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 41) berpendapat bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah, perbaikan kinerja personel sekolah, kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah, pengambilan

keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru, dan penelitian personel sekolah serta membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah. Berdasarkan kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa melalui penilaian kinerja guru diharapkan dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik. Kinerja guru yang lebih baik akan mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Motivasi kerja dan disiplin kerja guru harus selalu ditingkatkan karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Jika motivasi kerja dan disiplin kerja guru semakin baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai.

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 11,752. Jika dibandingkan f_{tabel} sebesar 3,28 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Sumbangan efektif kedua variabel bebas tersebut sebesar 40,9%.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Eka Lestari (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru serta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta maka semakin rendah pula kinerja guru.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik disiplin kerja guru menjadikan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk disiplin kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan disiplin kerja

guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi dan disiplin kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya sekolah dapat lebih tegas menindaklanjuti tindakan pelanggaran kedisiplinan untuk meningkatkan kelancaran kegiatan pembelajaran. Selain tindakan tersebut, sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru karena sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.
2. Hendaknya guru dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kemampuan diri dalam mengelola kelas agar mencapai kinerja yang lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja guru dengan menambahkan faktor-faktor selain motivasi kerja dan disiplin kerja guru, misalnya dikaitkan dengan faktor pendidikan, keterampilan, dan strategi pembelajaran sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu M. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2003. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Jakarta : Remaja Rosda Karya.
- Rina Ika Lestari. 2012. “Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman”. *Skripsi*. UNY.
- Sapariyanto Widodo. 2008. “Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelita Harapan Bangsa Magelang”. *Skripsi*. UNY.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sujono. 1981. *Teknik Memimpin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Aksara Baru.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Internet :

http://forumgurunusantara.blogspot.com/2012/10/kinerja-guru_3956.html

(diunduh pada tanggal 13 februari 2013 pukul 19.56).

<http://kampus.okezone.com/read/2012/10/10/373/702055/kualitas-pendidikan-pengaruh-kemajuan-ekonomi-bangsa.html>. (diunduh pada tanggal 10 februari 2013).

<http://id.wikipedia.org/wiki/displin> (diunduh pada tanggal 10 Februari 2013).

LAMPIRAN

Yogyakarta, 13 Mei 2013

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “ Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”, maka saya membutuhkan beberapa informasi dari Bapak/Ibu melalui pengisian angket penelitian ini. Untuk keperluan tersebut maka dengan segala kerendahan hati saya mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi angket ini dengan tulus sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

Pengisian angket ini semata-mata hanya demi kepentingan penyelesaian skripsi ini dan kesedian serta kejujuran Bapak/Ibu sangat saya hargai serta dijamin kerahasiaannya, sehingga tidak akan merugikan Bapak/Ibu dan tidak berpengaruh terhadap kedudukan Bapak/Ibu sebagai tenaga pendidik.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu guru, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Aida Rahmita Sari

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :(Boleh tidak diisi/tulis inisial)

Jenis kelamin : L / P

Umur : tahun

Mata pelajaran yang diampu :

Petunjuk :

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Pengisian jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Anda memilih **SL** (Selalu) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 76 – 100%.
2. Anda memilih **SR** (Sering) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 51 – 75%.
3. Anda memilih **HTP** (Hampir tidak pernah) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 26-50%.
4. Anda memilih **TP** (Tidak pernah) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 0 – 25%.

(INSTRUMEN PENELITIAN)

a. Motivasi Kerja Guru

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
1.	Mempersiapkan rencana pembelajaran akan meningkatkan prestasi kerja.				
2.	Penerapan berbagai model pembelajaran yang sesuai akan meningkatkan kreativitas siswa yang memberi efek pada prestasi kerja.				
3.	Media pembelajaran yang disediakan menjadi dorongan untuk lebih kreatif dalam mengajar (bekerja).				
4.	Mengikuti seminar dan pelatihan yang terintegrasi/relevan dengan tugas pokok guru, dapat meningkatkan prestasi kerja.				
5.	Keinginan berprestasi mendorong saya untuk kreatif membuat variasi media pembelajaran.				
6.	Keinginan berprestasi mendorong saya untuk melakukan penelitian ilmiah.				
7.	Kritik dan saran dari siswa dan rekan kerja mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan baik.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
8.	Hubungan yang harmonis dengan atasan/kepala sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.				
9.	Hubungan yang harmonis dengan rekan guru di sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.				
10.	Hubungan yang harmonis dengan tim MGMP mendorong saya bekerja lebih giat.				
11.	Hubungan yang harmonis dengan karyawan sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.				
12.	Hubungan yang harmonis dengan siswa mendorong saya bekerja lebih giat.				
13.	Jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya akan menanyakan dan berkonsultasi kepada rekan kerja bahkan kepala sekolah.				
14.	Jalinan komunikasi yang baik dengan siswa dan rekan kerja mendorong saya untuk meningkatkan prestasi.				
15.	Saya meyakini karya yang saya buat atau penelitian yang saya lakukan akan meningkatkan KBM.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
16.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan walaupun mengurangi jam mengajar / tatap muka seperti menjadi wakil kepala sekolah, menjadi ketua program keahlian atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya.				
17.	Keinginan menuju karir mendorong saya untuk bekerja lebih giat.				
18.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar / tatap muka seperti menjadi wali kelas, menjadi pengawas tes semester atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya.				
19.	Keinginan mengembangkan karir menjadi sumber inovatif dalam mengajar (bekerja).				

b. Disiplin Kerja Guru

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
1.	Rencana pembelajaran saya siapkan sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan.				
2.	Kehadiran di sekolah dan memulai mengajar sesuai dengan jadwal, karena kedisiplinan guru akan diteladani oleh siswanya.				
3.	Pulang atau mengakhiri kegiatan belajar mengajar sesuai jadwal dilaksanakan karena disiplin adalah kunci keberhasilan.				
4.	Tugas tambahan selain mengajar diselesaikan tepat waktu.				
5.	Tugas siswa yang telah dikoreksi, hasilnya dikembalikan kepada siswa agar siswa mengetahui dan meningkatkan hasil belajar.				
6.	Saya yakin disiplin merupakan hal penting yang dapat menunjang hasil kerja, sehingga saya mentaati peraturan yang ada.				
7.	Saya mematuhi prosedur penggunaan media pembelajaran agar KBM berjalan lancar.				

c. Kinerja Guru

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
1.	KBM yang dilaksanakan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat sebelumnya.				
2.	Penggunaan model pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan tempat Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan.				
3.	Menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur dan pembelajaran.				
4.	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran.				
5.	menggunakan komunikasi verbal dan non verbal agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran.				
6.	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.				
7.	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat diselesaikan sesuai kalender akademik.				
8.	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
9.	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran.				
10.	Penilaian afektif menggunakan hasil pengamatan dan pengukuran sikap dan perilaku siswa di dalam maupun diluar kelas.				
11.	Penilaian kognitif menggunakan hasil tes tertulis maupun lisan sesuai kalender akademik atau sesuai jadwal.				
12.	Penilaian psikomotorik dengan menilai proses dan hasil karya (tugas/produk) siswa yang dilakukan di ruang guru atau ruang lain dengan jadwal tersendiri.				
13.	Pelaksanaan bimbingan terjadwal untuk menangani siswa yang mengalami masalah dalam belajar sesuai karakteristik siswa.				
14.	Kritik dan saran dari siswa saya gunakan sebagai bahan untuk usaha perbaikan pembelajaran.				

(INSTRUMEN PENELITIAN SEBELUM DIUJICOBAKAN)

a. Motivasi Kerja Guru

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
1.	Mempersiapkan rencana pembelajaran akan meningkatkan prestasi kerja.				
2.	Penerapan berbagai model pembelajaran yang sesuai akan meningkatkan kreativitas siswa yang memberi efek pada prestasi kerja.				
3.	Media pembelajaran yang disediakan menjadi dorongan untuk lebih kreatif dalam mengajar (bekerja).				
4.	Mengikuti seminar dan pelatihan yang terintegrasi/relevan dengan tugas pokok guru, dapat meningkatkan prestasi kerja.				
5.	Keinginan berprestasi mendorong saya untuk kreatif membuat variasi media pembelajaran.				
6.	Keinginan berprestasi mendorong saya untuk melakukan penelitian ilmiah.				
7.	Keinginan berprestasi mendorong saya untuk kreatif membuat jurnal.				
8.	Kritik dan saran dari siswa dan rekan kerja mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan baik.				
9.	Hubungan yang harmonis dengan atasan/kepala sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
10.	Hubungan yang harmonis dengan rekan guru di sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.				
11.	Hubungan yang harmonis dengan tim MGMP mendorong saya bekerja lebih giat.				
12.	Hubungan yang harmonis dengan karyawan sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.				
13.	Hubungan yang harmonis dengan siswa mendorong saya bekerja lebih giat.				
14.	Jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya akan menanyakan dan berkonsultasi kepada rekan kerja bahkan kepala sekolah.				
15.	Jalinan komunikasi yang baik dengan siswa dan rekan kerja mendorong saya untuk meningkatkan prestasi.				
16.	Saya meyakini karya yang saya buat atau penelitian yang saya lakukan akan meningkatkan KBM.				
	Saya yakin media pembelajaran yang saya siapkan dan saya gunakan dalam mengajar memudahkan proses pembelajaran dan bermanfaat bagi siswa.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
18.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan walaupun mengurangi jam mengajar / tatap muka seperti menjadi wakil kepala sekolah, menjadi ketua program keahlian atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya.				
19.	Keinginan menuju karir mendorong saya untuk bekerja lebih giat.				
20.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar / tatap muka seperti menjadi wali kelas, menjadi pengawas tes semester atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya.				
21.	Keinginan mengembangkan karir menjadi sumber inovatif dalam mengajar (bekerja).				

b. Disiplin Kerja Guru

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
1.	Rencana pembelajaran saya siapkan sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan.				
2.	Kehadiran di sekolah dan memulai mengajar sesuai dengan jadwal, karena kedisiplinan guru akan diteladani oleh siswanya.				
3.	Pulang atau mengakhiri kegiatan belajar mengajar sesuai jadwal dilaksanakan karena disiplin adalah kunci keberhasilan.				
4.	Tugas tambahan selain mengajar diselesaikan tepat waktu.				
5.	Tugas siswa yang telah dikoreksi, hasilnya dikembalikan kepada siswa agar siswa mengetahui dan meningkatkan hasil belajar.				
6.	Saya yakin disiplin merupakan hal penting yang dapat menunjang hasil kerja, sehingga saya mentaati peraturan yang ada.				
7.	Saya mematuhi prosedur penggunaan media pembelajaran agar KBM berjalan lancar.				

c. Kinerja Guru

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
1.	KBM yang dilaksanakan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat sebelumnya.				
2.	Penggunaan model pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan tempat Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan.				
3.	Menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur dan pembelajaran.				
4.	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran.				
5.	menggunakan komunikasi verbal dan non verbal agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran.				
6.	Saya menerima kritik dan saran dari siswa atau rekan kerja karena dapat dijadikan bahan untuk usaha perbaikan.				
7.	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.				
8.	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat diselesaikan sesuai kalender akademik.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	HTP	TP
9.	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat.				
10.	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran.				
11.	Penilaian afektif menggunakan hasil pengamatan dan pengukuran sikap dan perilaku siswa di dalam maupun diluar kelas.				
12.	Penilaian psikomotorik dengan menilai proses dan hasil karya (tugas/produk) siswa yang dilakukan di ruang guru atau ruang lain dengan jadwal tersendiri.				
13.	Penilaian kognitif menggunakan hasil tes tertulis maupun lisan sesuai kalender akademik atau sesuai jadwal.				
14.	Pelaksanaan bimbingan terjadwal untuk menangani siswa yang mengalami masalah dalam belajar sesuai karakteristik siswa.				
15.	Kritik dan saran dari siswa saya gunakan sebagai bahan untuk usaha perbaikan pembelajaran.				

DATA PENELITIAN

NO	MOTIVASI KERJA GURU																			DISIPLIN KERJA GURU							KINERJA GURU																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML			
1	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	66	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	48
2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	67	3	4	3	3	3	3	3	22	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	52	
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	52	
4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	50	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	47	
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	70	4	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	41		
6	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	56	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	34		
7	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	36	4	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42		
8	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	60	3	4	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	38		
9	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	35	4	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42		
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	55	4	2	2	3	3	2	2	18	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34		
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	41	4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56		
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	69	4	2	2	2	2	2	3	17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45		
13	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	43	4	2	3	3	2	2	2	19	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	50		
14	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	67	4	2	2	3	2	2	2	17	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	50		
15	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	28	3	2	2	3	2	2	2	2	17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42		
16	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	43	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	43		
17	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	64	4	2	2	3	3	2	2	18	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47			
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56			
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	42	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55			
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	54	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42			
21	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51			
22	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	63	4	4	4	4	3	4	4	27	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	37			
23	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	4	4	4	4	3	4	3	25	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39			
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	58	3	2	1	2	1	2	1	12	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39		
25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	4	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	32			
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56	3	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	33			
27	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67	4	2	2	1	1	2	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	39			
28	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	46	4	2	1	1	1	1	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42			
29	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	62	4	2	2	1	2	2	14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40		
30	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	29	4	2	2	2	2	2	15	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	24			
31	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	53	3	2	2	1	2	2	14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	26			
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	33	3	2	2	1	2	2	13	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22				
33	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	50	4	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	24			
34	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	28	4	2	2	2	2	2	15	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23				
35	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	27	4	2	2	1	1	2	13	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	22				
36	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	3	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	26				
37	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	29	3	2	2	1	1	1	11	2	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	23				

TABEL KATEGORISASI

NO	Motivasi_Kerja	KTG	Disiplin_Kerja	KTG	Kinerja_Guru	KTG
1	66	Tinggi	21	Tinggi	48	Tinggi
2	67	Tinggi	22	Tinggi	52	Tinggi
3	74	Tinggi	21	Tinggi	52	Tinggi
4	50	Sedang	27	Tinggi	47	Sedang
5	70	Tinggi	16	Sedang	41	Sedang
6	56	Sedang	28	Tinggi	34	Sedang
7	36	Rendah	16	Sedang	42	Sedang
8	60	Tinggi	24	Tinggi	38	Sedang
9	35	Rendah	16	Sedang	42	Sedang
10	55	Sedang	18	Sedang	34	Sedang
11	41	Sedang	27	Tinggi	56	Tinggi
12	69	Tinggi	17	Sedang	45	Sedang
13	43	Sedang	19	Sedang	45	Sedang
14	67	Tinggi	17	Sedang	50	Tinggi
15	28	Rendah	17	Sedang	42	Sedang
16	43	Sedang	20	Sedang	43	Sedang
17	64	Tinggi	18	Sedang	47	Sedang
18	75	Tinggi	27	Tinggi	56	Tinggi
19	42	Sedang	26	Tinggi	55	Tinggi
20	54	Sedang	21	Tinggi	42	Sedang
21	41	Sedang	21	Tinggi	51	Tinggi
22	63	Tinggi	27	Tinggi	33	Sedang
23	54	Sedang	25	Tinggi	37	Sedang
24	58	Tinggi	12	Rendah	39	Sedang
25	68	Tinggi	14	Sedang	32	Sedang
26	56	Sedang	14	Sedang	33	Sedang
27	67	Tinggi	13	Rendah	39	Sedang
28	46	Sedang	11	Rendah	42	Sedang
29	62	Tinggi	14	Sedang	40	Sedang
30	29	Rendah	15	Sedang	24	Rendah
31	53	Sedang	14	Sedang	26	Rendah
32	33	Rendah	13	Rendah	22	Rendah
33	50	Sedang	16	Sedang	24	Rendah
34	28	Rendah	15	Sedang	23	Rendah
35	27	Rendah	13	Rendah	22	Rendah
36	22	Rendah	14	Sedang	26	Rendah
37	29	Rendah	11	Rendah	23	Rendah

DATA UJI INSTRUMEN

NO	MOTIVASI KERJA GURU																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	71
2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	74
3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	67
4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	61
5	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	71
6	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	76
7	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	76
8	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	58
9	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	68
11	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	79
12	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	74
13	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	67
14	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	77
15	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	61
16	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	72
17	3	2	3	3	3	1	4	4	2	4	2	3	4	3	2	2	4	1	2	1	2	55
18	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	2	3	70
19	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83
21	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	66
22	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	72
23	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	76
24	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
25	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	65
26	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	72
27	4	4	3	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	69

NO	DISIPLIN KERJA GURU							JML
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	3	3	2	3	2	18
2	3	4	4	4	4	4	3	26
3	3	3	3	3	2	3	3	20
4	3	4	4	3	4	4	3	25
5	3	4	4	3	4	4	3	25
6	3	4	3	3	3	2	4	22
7	4	4	3	3	3	4	4	25
8	3	4	4	3	2	3	3	22
9	3	4	4	3	4	4	3	25
10	4	4	4	3	4	4	3	26
11	4	4	4	3	3	4	4	26
12	3	4	4	3	3	4	4	25
13	4	4	4	3	4	4	3	26
14	4	4	3	3	4	2	4	24
15	3	4	4	3	3	4	3	24
16	4	4	4	3	3	4	4	26
17	4	4	4	4	3	4	4	27
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	3	4	4	27
22	3	4	4	4	4	3	3	25
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	3	4	4	3	4	4	3	25
25	3	3	4	3	4	4	3	24
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	3	4	4	3	4	4	3	25

NO	KINERJA GURU																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML	
1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	53	
2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	51	
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	52	
4	3	2	2	3	1	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	39	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
6	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	54	
7	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	52	
8	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	50	
9	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	43	
10	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	1	2	2	3	43	
11	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	51	
12	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	52	
13	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	47	
14	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	53	
15	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	53	
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	50	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
21	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43	
22	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	50	
23	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	49	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59	
25	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	46	
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58	
27	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	52	

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (MOTIVASI KERJA)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	67.4074	53.405	.591	.878
Motivasi2	67.6667	51.231	.593	.876
Motivasi3	67.5185	52.644	.653	.876
Motivasi4	67.9259	51.994	.664	.875
Motivasi5	67.7407	52.276	.492	.879
Motivasi6	68.5185	50.798	.478	.881
Motivasi7	68.1111	56.333	.049	.896
Motivasi8	67.5185	53.028	.514	.879
Motivasi9	67.4815	52.567	.581	.877
Motivasi10	67.3704	54.704	.414	.882
Motivasi11	67.7407	52.276	.546	.878
Motivasi12	67.3333	53.538	.633	.878
Motivasi13	67.2963	54.140	.574	.879
Motivasi14	67.7778	51.256	.676	.874
Motivasi15	67.5926	51.020	.676	.874
Motivasi16	68.0370	50.883	.514	.879
Motivasi17	67.6296	57.550	-.028	.893
Motivasi18	68.1111	50.718	.438	.883
Motivasi19	67.7407	51.046	.689	.874
Motivasi20	67.9630	50.883	.458	.882
Motivasi21	67.7407	51.969	.657	.875

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (DISIPLIN KERJA)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin1	21.6667	4.077	.627	.704
Disiplin2	21.2222	4.949	.576	.736
Disiplin3	21.2963	4.755	.556	.730
Disiplin4	21.7778	4.641	.483	.738
Disiplin5	21.6296	4.088	.457	.752
Disiplin6	21.4074	4.405	.429	.751
Disiplin7	21.6667	4.462	.442	.747

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (KINERJA GURU)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	15

Item -Total Statistics

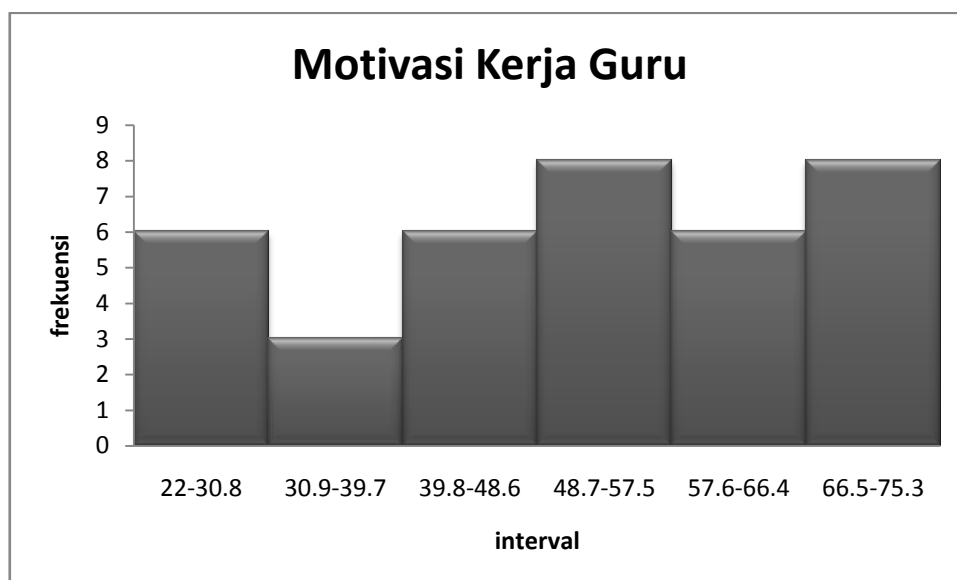
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	48.2222	30.410	.661	.887
Kinerja2	48.4444	29.641	.707	.885
Kinerja3	48.5185	28.490	.685	.885
Kinerja4	48.3704	30.858	.568	.890
Kinerja5	48.3333	28.385	.575	.892
Kinerja6	47.9630	34.960	-.182	.908
Kinerja7	48.1852	31.003	.559	.891
Kinerja8	48.4074	28.789	.677	.885
Kinerja9	48.4444	28.949	.733	.883
Kinerja10	48.4815	29.182	.804	.881
Kinerja11	48.2963	31.217	.498	.892
Kinerja12	48.5185	29.875	.494	.894
Kinerja13	48.2593	29.969	.634	.887
Kinerja14	48.7407	29.584	.528	.892
Kinerja15	48.2222	30.333	.579	.889

HASIL PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

1. MOTIVASI KERJA

Min	22.0
Max	75.0
R	53
N	37
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.175065689
\approx	6
P	8.8333
\approx	8.8

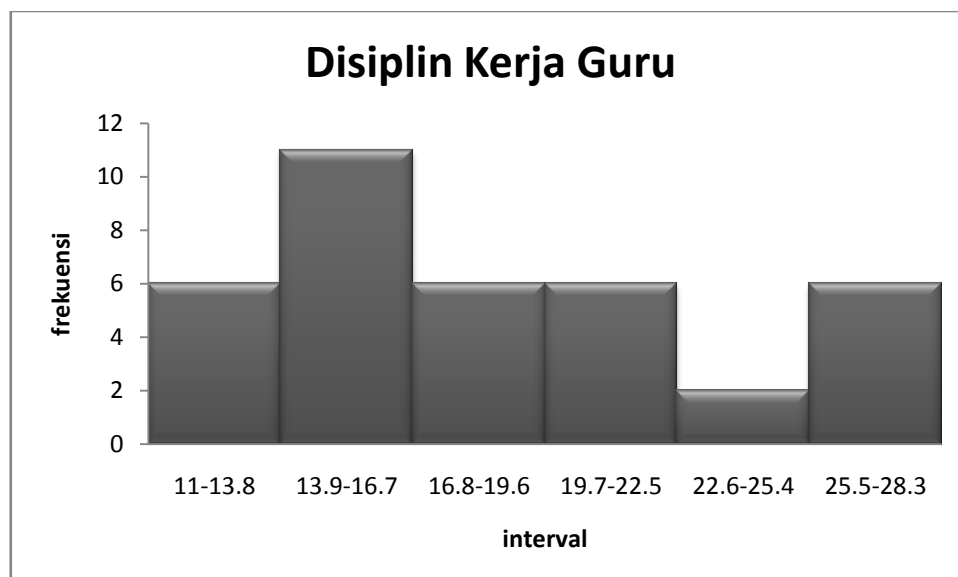
No.	Interval			F	%
1	66.5	-	75.3	8	21.6%
2	57.6	-	66.4	6	16.2%
3	48.7	-	57.5	8	21.6%
4	39.8	-	48.6	6	16.2%
5	30.9	-	39.7	3	8.1%
6	22.0	-	30.8	6	16.2%
Jumlah				37	100.0%



2. DISIPLIN KERJA

Min	11.0
Max	28.0
R	17
N	37
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.175065689
\approx	6
P	2.8333
\approx	2.8

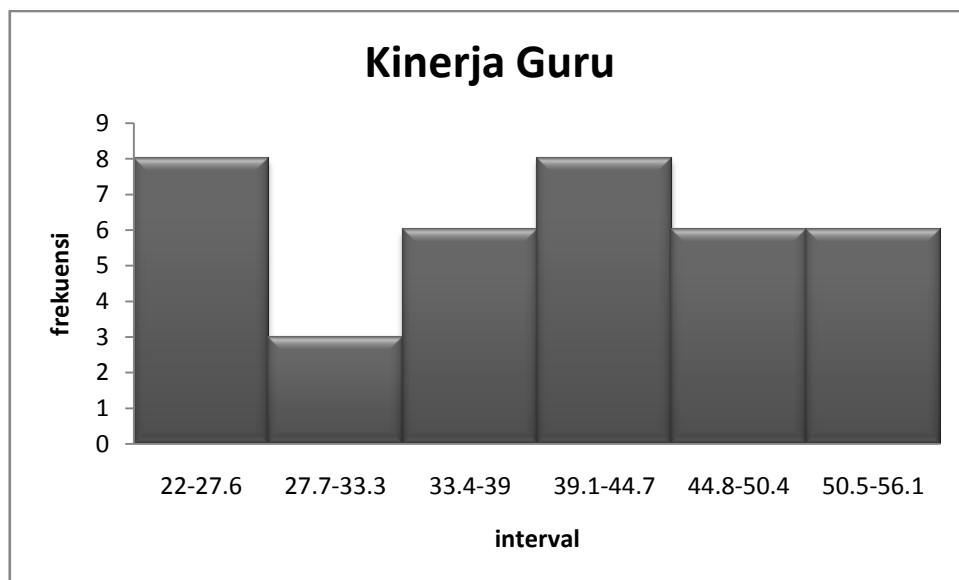
No.	Interval			F	%
1	25.5	-	28.3	6	16.2%
2	22.6	-	25.4	2	5.4%
3	19.7	-	22.5	6	16.2%
4	16.8	-	19.6	6	16.2%
5	13.9	-	16.7	11	29.7%
6	11.0	-	13.8	6	16.2%
Jumlah				37	100.0%



3. KINERJA GURU

Min	22.0
Max	56.0
R	34
N	37
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.175065689
\approx	6
P	5.6667
\approx	5.6

No.	Interval			F	%
1	50.5	-	56.1	6	16.2%
2	44.8	-	50.4	6	16.2%
3	39.1	-	44.7	8	21.6%
4	33.4	-	39	6	16.2%
5	27.7	-	33.3	3	8.1%
6	22.0	-	27.6	8	21.6%
Jumlah				37	100.0%



RUMUS KATEGORISASI

Motivasi_Kerja					
Skor Max	4	x	19	=	76
Skor Min	1	x	19	=	19
Mi	95	/	2	=	47.5
Sdi	57	/	6	=	9.5
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	57.00	
Sedang	:	38.00	\leq	X	< 57.00
Rendah	:	X	<	38.00	

Disiplin_Kerja					
Skor Max	4	x	7	=	28
Skor Min	1	x	7	=	7
Mi	35	/	2	=	17.5
Sdi	21	/	6	=	3.5
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	21.00	
Sedang	:	14.00	\leq	X	< 21.00
Rendah	:	X	<	14.00	

Kinerja_Guru					
Skor Max	4	x	14	=	56
Skor Min	1	x	14	=	14
Mi	70	/	2	=	35
Sdi	42	/	6	=	7
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	42.00	
Sedang	:	28.00	\leq	X	< 42.00
Rendah	:	X	<	28.00	

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Motivasi_Kerja

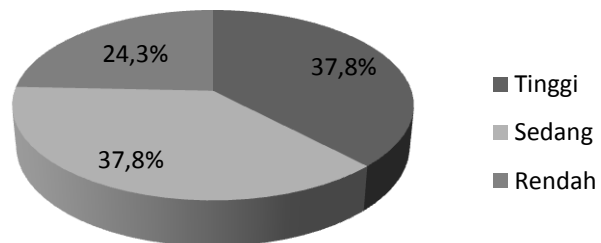
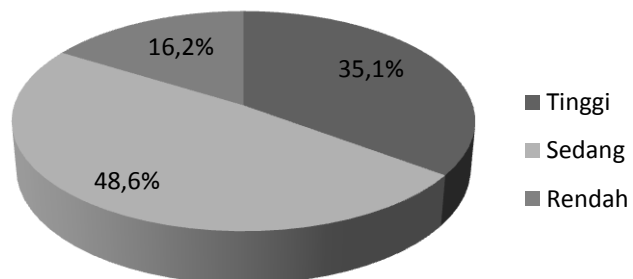
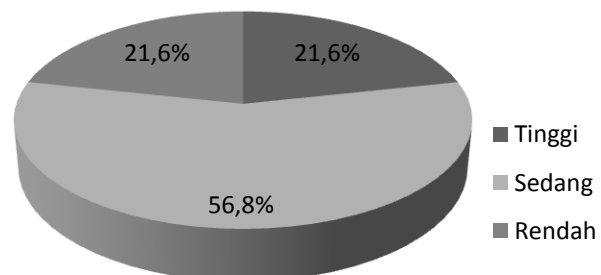
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	37.8	37.8	37.8
	Sedang	14	37.8	37.8	75.7
	Rendah	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	13	35.1	35.1	35.1
	Sedang	18	48.6	48.6	83.8
	Rendah	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Kinerja_Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	8	21.6	21.6	21.6
	Sedang	21	56.8	56.8	78.4
	Rendah	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

DIAGRAM KATEGORISASI**Motivasi_Kerja_Guru****Disiplin_Kerja_Guru****Kinerja_Guru**

HASIL UJI DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Motivasi_ Kerja	Disiplin_Kerja	Kinerja_Guru
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0
Mean		50.8378	18.3784	39.1081
Median		54.0000	17.0000	41.0000
Mode		67.00	14.00	42.00
Std. Deviation		15.28164	5.13891	10.32468
Minimum		22.00	11.00	22.00
Maximum		75.00	28.00	56.00

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Guru *Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	3266.568	27	120.984	1.907	.156
		Linearity	833.202	1	833.202	13.133	.006
		Deviation from Linearity	2433.366	26	93.591	1.475	.278
	Within Groups		571.000	9	63.444		
	Total		3837.568	36			

Kinerja_Guru *Disiplin_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	2562.034	16	160.127	2.511	.027
		Linearity	1176.264	1	1176.264	18.443	.000
		Deviation from Linearity	1385.770	15	92.385	1.449	.217
	Within Groups		1275.533	20	63.777		
	Total		3837.568	36			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Correlations

Correlations

		Motivasi_ Kerja	Disiplin_Kerja
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.289
	Sig. (2-tailed)		.083
	N	37	37
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.289	1
	Sig. (2-tailed)	.083	
	N	37	37

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Motivasi_ Kerja	Disiplin_Kerja	Kinerja_Guru
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.289	.466**
	Sig. (2-tailed)		.083	.004
	N	37	37	37
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.289	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.083		.000
	N	37	37	37
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.466**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	
	N	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, ^a Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.374	8.16919

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1568.554	2	784.277	11.752	.000 ^a
	Residual	2269.013	34	66.736		
	Total	3837.568	36			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.756	6.013		1.789	.083
	Motivasi_Kerja	.226	.093	.334	2.425	.021
	Disiplin_Kerja	.919	.277	.457	3.319	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

HASIL UJI SE DAN SR

Coefficients^a

Model		Contribution	
		Effective	Relative
1	Motivasi_Kerja	15.6%	38.1%
	Disiplin_Kerja	25.3%	61.9%
	Total	40.9%	100.0%

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

**REKAPITULASI PRESENSI GURU
DAN
SURAT IJIN PENELITIAN**

**REKAPITULASI PRESENSI GURU PNS
SMK MUHAMMADIAH 2 YOGYAKARTA
TAHUN 2012 / 2013**

BULAN : FEBRUARI
UNIT KERJA : SMK MUHAMMADIAH 2 YOGYAKARTA

F/SOP 62/KTU/5
03 Januari 2012

No.	NAMA	GOL	Jml Jam/ Minggu	Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Mendahului	Presentase ketidak Kehadiran
1.	Drs. H. Sukirman, M.Pd NIP. 19611003 198903 1 006	IV/a		-	-		0%
2.	Drs. Agus Umartoyo NIP. 19550817 198703 1 001	IV/a		2X	7X		8,3%
3.	Dra. Siti Bandiyah NIP. 19540626 198703 2 001	IV/a		2X	3X		8,3%
4.	Dra. Noor Hartanti NIP. 19580101 198602 2 002	IV/a		1X	17X		4,1%
5.	Drs. Kasiyanto. M.M. NIP. 19600102 199102 1 004	IV/a		3X	5X		12,5%
6.	Mani Sri Mastuti, S.Pd. NIP. 19600729 108602 2 003	IV/a		1X	-		4,1%
7.	Susanta NIP. 19561125 198602 1 001	IV/a		-	-		0%
8.	Drs. Noor Fachrudin A.DN. NIP. 19590903 199403 1 002	IV/a		5X	5X		20,8%
9.	Sutrisno NIP 19650922 200701 1 007	III/B		-	-		0%

Yogyakarta, 28 Februari 2013
Kepala Sekolah

Drs. H. Sukirman, M.Pd.
NIP. 19611003 198903 1 006



REKAPITULASI PRESENSI GURU TIDAK TETAP (GTT)
SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA
TAHUN 2012 / 2013

BULAN : FEBRUARI
 UNIT KERJA : SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA

F/SOP 62/KTU/5

03 Januari 2012

No.	NAMA	Jml Jam/ Minggu	Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Mendahului	Presentasi ketidak Kehadiran
1	Soffan, A.Md		-	1X		0%
2	Kusni Setyowati		-	-		0%
3	Eko Priyo Triasmoro, S.T.		-	3X		0%
4	Nungki Pri H, S.Pd.		-	8X		0%
5	Muh. Suroji Ma'ruf, S.T.		3X	8X		12,5%
6	Agustina Suhartanti, S.Pd.		-	7X		0%
7	Jumadri, S.Pd.I.		1X	4X		4,17%
8	Fitria Rahmawati, S.Pd.		-	2X		0%
9	Dwi Ehwanto, S.Pd		-	-		0%
10	Irawan Widyasusanta		-	4X		0%
11	Ratna Dwi Purwitasari, S.Pd.		2X	5X		8,3%
12	H. Eka Wuryanta, S.Pd.		5X	-		20,83%
13	Drs. H. Wiyoto Aji, S.Pd.		-	-		0%
14	Tri Widyastuti, S.Pd.		-	5X		0%
15	Linda Padmasari, S.Pd.		7X	12X		29%
16	Arijati Faipkhah, S.Pd.		2X	9X		8,3%
17	Griyani Fatih, S.Pd.		-	5X		0%
18	Dwi Astuti, S.Pd.Si		-	3X		0%
19	Nita Dewi P, S.Pd		-	2X		0%
20	Hamdan Anwari, S.Pd		-	3X		0%
21	Nurwahyu Hidayati, ST		2X	2X		8,3%
22	Heri Satmoko, S.Pd.		4X	4X		16,67%
23	Arief kelik Nugroho, S.Kom		7X	6X		29%
24	Rizqie Febrianingrum, S.Pd		-	1X		0%
25	Haryadi, S.Pd.Si		-	5X		0%
26	Sri Setyowati, S.Pd		1X	3X		4,17%

Yogyakarta, 28 Feb 2013
 Kepala Sekolah

 Drs. H. Sukirman, M.Pd.
 NIP. 19611003 198903 1 006



**REKAPITULASI PRESENSI GURU TETAP YAYASAN (GTY)
SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA
TAHUN 2012 / 2013**

BULAN : FEBRUARI
UNIT KERJA : SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA

F/SOP 62/KTU/5
03 Januari 2012

No.	NAMA	Jml Jam/ Minggu	Tidak Hadir	DATANG Terlambat	Pulang Mendahului	Presentasi ketidak Kehadiran
1.	Sugiman, B.A.					
2.	Heri Santosa					
3.	Drs. Effendi Rimawan					

Yogyakarta, 28 Februari 2013.
Kepala Sekolah

Drs. H. Sukirman, M.Pd.
NIP. 19611003 198903 1 006



**REKAPITULASI PRESENSI KARYAWAN
SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA
TAHUN 2012 / 2013**

BULAN : FEBRUARI
UNIT KERJA : SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA

F/SOP 62/KTU/5

03 Januari 2012

No.	NAMA	Jml Jam/ Minggu	Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Mendahului	Presentasi ketidakhadiran
1	Rahmat Sugiyarto	.	-	5X		0%
2	Daldiri		-	23X		0%
3	Supinah		-	-		0%
4	Parjiyem		-	5X		0%
5	Annisa Khoiriyah		-	-		0%
6	Jamroni Joko Slameto		-	-		0%
7	Ratna Dwi Purwitasari, S.Pd.		-	-		0%
8	Erni Yusnita		3X	-		12.5%

Yogyakarta, 28 Februari 2013
Kepala Sekolah

Drs. H. Sukirman, M.Pd.
NIP. 19611003 198903 1 006





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 1079/UN34.18/LT/2013
Lampiran : Proposal
Hal : Permohonan Ijin Uji Instrumen Penelitian

10 April 2013

Yth. Kepala SMK Muhammadiyah 1 Tempel
Mororejo Sanggrahan, Tempel
Sleman

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Uji Instrumen Penelitian guna Penyusunan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Aida Rahmita Sari
NIM : 09402244025
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Uji Instrumen Penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi
Judul : "Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :
1. Sub. Bagian Pendidikan
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



MUHAMMADIYAH MAJELIS DIKDASMEN
SMK MUHAMMADIYAH 1 TEMPEL
 Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran Terakreditasi A
 Alamat Sanggrahan Tempel Sleman ☎ (0274) 7480120, Yogyakarta
 Email: smkmuh1.tempel@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : E-5/170/VII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Drs. Akhid Yusroni
 NBM : 574.000
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit kerja : SMK MUHAMMADIYAH 1 TEMPEL

Menerangkan bahwa :

N a m a : AIDA RAHMITA SARI
 NIM : 09402244025
 Prodi : S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran
 Perguruan Tinggi : UNY

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan Uji coba Instrumen penelitian dengan Judul "HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA"

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

8 Mei 2013
 Kepala Sekolah

 Drs. Akhid Yusroni
 NBM : 574.000



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 1079a/UN34.18/LT/2013
Lampiran : Proposal
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

10 April 2013

Yth. Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta
Jl. Sultan Agung No. 14
Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Penelitian guna Penyusunan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Aida Rahmita Sari
NIM : 09402244025
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi
Judul : "Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :
1. Sub. Bagian Pendidikan
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA**

Jalan Sultan Agung 14, Telepon (0274)375917, Faks. (0274) 411947, Yogyakarta 55151
e-mail: dikdasmenpdm_yk@yahoo.com

IZIN PENELITIAN/SKRIPSI/OBSERVASI

No. : 361/REK/III.4/F/2013

Setelah membaca surat dari : **Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta**

No. : **1079a/UN34.18/LT/2013**

Tgl.: **10 April 2013**

Perihal : **Surat Izin Penelitian**

dan berdasar Putusan Sidang Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta, hari **Kamis tanggal 14 Jumadats Tsaniyah 1434 H**, bertepatan tanggal **25 April 2013** yang salah satu agenda sidangnya membahas pemberian izin penelitian/praktek kerja/observasi, maka dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama Terang : **AIDA RAHMITA SARI**

NIM.09402244025

Pekerjaan : Mahasiswa pada prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Yogyakarta
alamat Karangmalang Yogyakarta.

Pembimbing : **Purwanto, M.M., M.Pd.**

untuk melakukan observasi/penelitian/pengumpulan data dalam rangka menyusun Skripsi :

Judul : **HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA.**

Lokasi : **SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.**

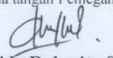
dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menyerahkan tembusan surat ini kepada pejabat yang dituju.
2. Wajib menjaga tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah/tempat.
3. Wajib memberi laporan hasil penelitian/praktek kerja/observasi kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Persyarikatan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
5. Surat izin ini dapat diajukan kembali untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
6. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu bila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

MASA BERLAKU 2 (DUA) BULAN :

26-4-2013 sampai dengan 26-06-2013

Tanda tangan Pemegang Izin,


Aida Rahmita Sari

Yogyakarta, 26 April 2013

Tembusan:

1. PDM Kota Yogyakarta.
2. Dekan FE UNY
3. SMK Muh. 2 Yk.

Ketua,

Drs. H. ARIS THOBIRIN, M.Si
NBM. 670.217

Sekretaris,

DEMAS ARIO SUMILIH, S.Pd.
NBM. 951.119





PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA

PROGRAM KEAHLIAN :

1. AKUNTANSI 2. ADMINISTRASI PERKANTORAN 3. TEKNIK KOMPUTER DAN JARINGAN

Alamat : Jalan Tukangan No. 1 Yogyakarta 55212, Telp./Fax. : (0274) 512423, 552785

SURAT KETERANGAN

No. : 273/KET/III.4.AU.402/J/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. Sukirman, M.Pd.
NIP : 19611003 198903 1 006
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Aida Rahmita Sari
No. Mhs. : 09402244025
Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)

Telah selesai melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi, dengan Judul : "Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini diberikan yang bersangkutan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Juni 2013

Kepala Sekolah



Drs. H. SUKIRMAN, M.Pd.
NIP. 19611003 198903 1 006